

відходи. А це лише 30% загального обсягу виробленого в місті сміття.

Також в Харківському регіоні в 2016 році було добудовано перший в Україні комплекс переробки ТПВ, на якому застосований метод біоремідації. Згідно з затвердженою стратегією «Екологія Харківщини» на 2016-2020 роки, планується побудувати ще 10 аналогічних комплексів.

Цікава, на нашу думку, була б перспектива будівництва комбіна-ту, що характеризується повним циклом переробки сміття. В результа-ті роботи такого комплексу можна виготовляти наступну продукцію: паливні матеріали, будівельні матеріали, металобрухт, органічні доб-рива, собівартість яких значно нижча від аналогічної продукції пер-винного виробництва.

Для того щоб налагодити розвинену систему рециклінгу в Хар-ківському регіоні необхідно вирішити дві основні проблеми:

1 – залучити необхідні капіталовкладення в будівництво переро-бних смітєвих заводів;

2 – забезпечити ефективну системи селекції сміття. Тому місце-вій владі потрібно розробити механізм забезпечення системної роботи в напрямку організації зручного і зрозумілого для громадян механізму роздільного збору ТПВ, а при наявності великих обсягів відсортовано-го пластика, паперу, металу тощо знайдеться чимало інвесторів для організації їх переробки.

1. Не тільки сміття: Екологічна ситуація в Харківській області: [Електрон. ресурс] // «Інформаційний Опір». – 14.06.16. – Режим доступу: <http://sprotyv.info/ru/news/harkov/ne-tolko-musor-ekologicheskaya-situatsiya-v-harkovskoj-oblasti>

2. Комаровський А. Ситуація з відходами в ТПВ в Харківській області: [Електрон. ресурс] / А. Комаровський // Інтернет платформа Biowatt. – 02.06.2016. – Режим доступу: <http://www.biowatt.com.ua/analitika/situatsiya-s-othodami-tbo-v-harkovskoj-oblasti/>

ЗАСТОСУВАННЯ МІЖНАРАДНОГО ДОСВІДУ ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ І МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНИ

Янголенко О.С.

Науковий керівник – Вороніна О.О., асистент

Сьогодні питання належної підготовки державних службовців стоїть дуже гостро, особливо враховуючи, що Харків активно впро-ваджує цілком нові підходи до управління заради створення сталого іміджу прогресивного європейського міста в рамках проекту «Smart City». Досвід показує, що у сфері кадрової політики держави є низка проблем, які заважають реалізації повного потенціалу функціонування

державних органів. Серед них недосконале управління персоналом, недосконала система призначення на посади і оплати праці держслужбовців а також недостатня увага до вчасного поновлення професіоналізму працівників. Велика частина цих проблем є результатом того, що підготовці кадрів в Україні приділяється недостатньо уваги.

Однією з найсуттєвіших проблем державної служби на сьогодні є корупція. Не дивлячись на впровадження реформ, показники корупції в Україні залишаються найвищими в Європі. Однією з причин високих рівнів корупції, окрім проблем законодавчого та соціально-психологічного характеру, є низька заробітна платня державних службовців. Для вирішення цієї проблеми потрібні глибокі зміни у роботі держслужб, і тут у нагоді може стати досвід Німеччини. Одним із важливих моментів є те, що посада чиновника є довічною. Водночас з ширшим колом обов'язків (заборона страйків, дисциплінарна відповідальність), держслужбовці мають високий рівень заробітної плати і пенсії, а також набір інших виплат соціального забезпечення: матеріальну допомогу, забезпечення сім'ї в разі втрати годувальника, компенсації в особливих вікових і службових випадках. Це є конституційною основою державної служби: держава піклується про службовців, забезпечує їм належний рівень життя, щоб вони могли цілком присвятити себе роботі та забезпечити високу продуктивність та ефективність праці. Водночас забезпечується дуже ретельна підготовка кадрів, якою займаються здебільшого Федеральна академія державного управління. Усі державні службовці проходять підготовчу практику, у деяких випадках до 3 років. Одночасно держслужбовець за порушення своїх обов'язків може нести дисциплінарне покарання у вигляді штрафу, зменшення окладу, або звільнення і відмови у виплаті пенсії. [1]

Іншою проблемою є те, що через недосконалу систему оцінювання роботи органів державної служби дуже важко точно оцінити і вивчити. Для вирішення останньої проблеми варто звернути увагу на досвід Великобританії, де не тільки були розроблені навчальні програми, орієнтовані на розвиток у держслужбовців таких якостей як комунікабельність, самостійність, системне мислення, але й були розроблені чіткі та докладні критерії оцінювання спеціалістів. Також у Великобританії існує система набору та підвищення кадрів, яка отримала назву «fast stream» [2]. Сутність її полягає в тому, що за допомогою спеціальної комісії протягом трьох турів відбирають кандидатів з тридцяти міст Великої Британії. Кожен тур проходить тільки третина кандидатів, а після третього туру кандидати, які його пройшли, поділяються за їх потенціалом. І ті кандидати, які показали кращі результати, мають шанс швидко потрапити на високі адміністративні посади. Така систе-

ма у зв'язку з існуючою чіткою системою оцінки державної служби відкриває великі можливості не тільки для збору об'єктивних даних, але й для швидкого просування кар'єрною драбиною людям, що найбільш придатні до державної служби, водночас контролюючи підготовку і професійність кадрового складу і стимулюючи усіх держслужбовців до постійного розвитку.

Досвід вказаних країн, звісно, потребує детального вивчення та адаптації під українські умови. Треба взяти до уваги можливості бюджету і різну законодавчу базу, різний політичний і економічний стан. Але цей досвід при належному впровадженні може стати поштовхом до збільшення ефективності роботи українських державних органів, тому його необхідно брати до уваги при розробці державної політики щодо державних служб.

1. Лопушинський І.П. Публічна служба Німеччини: досвід для України / І.П. Лопушинський // Публічне управління: теорія і практика. – 2011. – № 4(8). – С. 48-54.

2. Баранцева К.К. Професіоналізація державної служби: зарубіжний досвід та досвід України / К.К. Баранцева // Теорія і практика підвищення кваліфікації (аспекти державної податкової служби). – 2010. – № 1. – С.8-30.

«СТАЛА МОБІЛЬНІСТЬ» СУЧАСНОГО МІСТА

Селіванова В.В.

Науковий керівник – Рибак Г.І., асистент

Розвиток сучасного міста пов'язаний з безліччю проблем. Однією з таких є затори на дорогах і з роками її актуальність посилюється. Великі пробки на дорогах призводять до «сталості мобільності» міст, що створює серйозні економічні витрати. Даному питанню приділено вже багато уваги, але проблема і досі залишається невирішеною.

З кожним роком автомобілів на дорогах міст стає все більше. Затори є проблемою не тільки через втрату часу, вони - основне джерело забруднення повітря (80%), що негативно відбивається на здоров'ї кожного з нас. За даними Центру аналізу ризиків Гарвардського університету, затори в 83 найбільших містах Сполучених Штатів стали причиною понад 2200 випадків передчасної смерті. Вони є великим тягарем для економіки. Витрати по ним включають непередбачуваний час у дорозі, екологічний збиток, матеріальний збиток, затримки і виробничі втрати. Тільки в одних країнах Організації Економічного Співробітництва та Розвитку, вартість заторів на дорогах в даний час складає близько трьох відсотків від ВВП, або близько 810 млрд. долл. США В Азії ситуація ще гірше. У Кореї, наприклад, вартість заторів в даний час оцінюється близько 4,4 відсотка від ВВП [1].